



**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA SURYA JAYA RAYA
KELURAHAN PIDOLI DOLOK KECAMATAN
PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

OLEH

INSANUL AISYAH

NIM: 164 020 0221

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA SURYA
JAYA RAYA KELURAHAN PIDOLI DOLOK
KECAMATAN PANYABUNGAN**

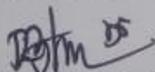
SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

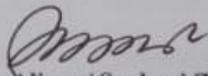
Oleh:

**INSANUL AISYAH
NIM: 16 402 00221**

PEMBIMBING I


**Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002**

PEMBIMBING II


**Aliman Syahuri Zein, M. E.I.
NIDN. 2028048201**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

2021.05.03 12:54

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **INSANUL AISYAH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, April 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **INSANUL AISYAH** yang berjudul "**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA SURYA JAYA RAYA KELURAHAN PIDOLI DOLOK KECAMATAN PANYABUNGAN**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

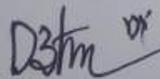
Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

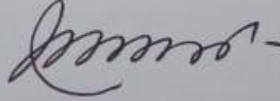
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002


Aliman Syahuri Zein, M.E.I.
NIDN. 2028048201

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INSANUL AISYAH
NIM : 16 402 00221
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 08 Januari 2021

Saya yang Menyatakan,



INSANUL AISYAH

NIM. 16 402 00221

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INSANUL AISYAH
NIM : 16 402 00221
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 8 Januari 2021
Yang menyatakan,



INSANUL AISYAH
NIM. 16 402 00221



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : INSANUL AISYAH
NIM : 16 402 00221
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli
Dolok Kecamatan Panyabungan.

Ketua

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Nurul Izzah, M.Si.
NIP. 19900122 201801 2 003

Anggota

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Nurul Izzah, M.Si.
NIP. 19900122 201801 2 003

Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005

Arti Damisa, M.E.I.
NIDN. 2020128902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/13 April 2021
Pukul : 09.00 s/d 11.00 WIB
Hasil/Nilai : 78,5/(B)
IPK : 3,69
Predikat : Pujian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA
SURYA JAYA RAYA KELURAHAN PIDOLI DOLOK
KECAMATAN PANYABUNGAN
NAMA : INSANUL AISYAH
NIM : 16 402 00221

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 24 Mei 2021



Dr. Bahris Harahap, S.HI., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Insanul Aisyah
Nim : 16 402 002 21
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

Penelitian ini di latar belakang dari tingkat kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya yang masih rendah sehingga sering mengabaikan setiap peraturan yang ditetapkan di dalam perusahaan, jadi dari masalah tersebut menghasilkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yang mana di dalamnya membahas tentang kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif yang pengolahan datanya menggunakan perhitungan *statistic* dengan bantuan program SPSS versi 23. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan yang berjumlah 28 orang.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal itu diketahui dari hasil analisis data bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,240 > 2,059$) dengan tingkat signifikan $< 0,05$, dan secara parsial seleksi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,007 > 2,059$). Dan secara simultan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan hal itu diketahui dari hasil analisis data uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,494 > 3,37$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis terbukti.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA SURYA JAYA RAYA KELURAHAN PIDOLI DOLOK KECAMATAN PANYABUNGAN”**.

Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidempuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang

Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumpner Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S. HI., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, MA., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Ibu Nurul Izza, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah dan juga Bapak/Ibu Dosen serta pegawai administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Delima Sari Lubis, MA., selaku pembimbing I dan Bapak Aliman Syahuri Zein, M.E.I selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Miswardi, Ibunda Dermawan, Adik perempuan Rabiatul Adawiyah dan Ummi Khalifah, Adik laki-laki Aldiansyah) yang paling berjasa dalam hidup penulis. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surge firdaus-Nya.

7. Untuk sahabat peneliti Sahleni Siregar S.E, Rahmi Atikah, Nur Ainun Pulungan, Sarifah Anggraini, Siti Karimatul Muhabbah, Sartika Erianti, Nikmatum Mardiah, Cindy Amenisa, Roi Darmawi, Ahmad Rifai, Yurike Pratiwi, Defi Sepriani dan seluruh kerabat dan rekan-rekan Mahasiswa Manajemen Bisnis-2, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
8. Terima kasih juga kepada rekan-rekan XII IPA 1 lulusan 2016 dan rekan-rekan Kos Ceria yang memberikan arahan, dukungan, dan semangat bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dimulai dari proposal hingga selesainya skripsi ini.
9. Seluruh rekan-rekan UKK KSEI ITTIHAD IAIN Padangsidimpuan, Rahmi Yunita, S.E, Ratih Karmila Sari S.E, Saipah Malur, S.E, Syafrina Yuni Lubis, S.E, Rusdi Riduan S.E, Hasmi Hidayat S.E, Ali Maradong S.E, Dwi Yustika Ningrum, Ali Rahmat, Depan Habib Siregar, Rizki Mulia Lubis, Abdul Manaf, Ahsani Desi Maimunah, dan adik-adik UKK KSEI ITTIHAD, dan juga rekan-rekan FoSSEI SUMBAGUT yang selalu memberikan semangat kepada peneliti.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarobbal'amin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Januari 2021

Peneliti

INSANUL AISYAH
NIM. 16 402 00221

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ' ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	<i>Fathah</i>	A	A
— /	<i>Kasrah</i>	I	I
— ˘	<i>Dommah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
و.....	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis atas
ي...	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
و...	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍommah*, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu di transliterasikan dengan *ha* (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan

maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bias dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian	10
G. Kegunaan Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Kinerja Dalam Perspektif Islam	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	15
d. Penilaian Kinerja.....	17

2. Rekrutmen	18
a. Pengertian Rekrutmen	18
b. Penentuan Dasar Rekrutmen	20
c. Tujuan Rekrutmen	21
d. Sumber Rekrutmen	23
3. Seleksi	25
a. Pengertian Seleksi	25
b. Dasar Seleksi	26
c. Tujuan Seleksi	27
d. Tahapan-Tahapan Dalam Seleksi	27
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Jenis Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	34
D. Instrumen Pengumpulan Data	35
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	35
F. Analisis Data	37
G. Sistematika Pembahasan	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Putra Surya Jaya Raya.....	43
1. Sejarah PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolak Kecamatan Panyabungan.....	44
2. Visi dan Misi Perusahaan	44

3. Sturuktur Organisasi	45
B. Karakteristik Umum Responden	46
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
D. Hasil Analisis Data	52
E. Pembahasan Hasil Penelitian	58
F. Keterbatasan Penelitian	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Defenisi Operasional Variabel.....	8
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel IV.1	Dekskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2	Dekskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel IV.3	Dekskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV. 4	Dekskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel IV. 5	Uji Validitas Rekrutmen.....	47
Tabel IV. 6	Uji Validitas Seleksi.....	48
Tabel IV. 7	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV. 8	Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV. 9	Uji Normalitas.....	51
Tabel IV. 10	Uji Multikolenieritas.....	53
Tabel IV. 11	Uji Heterokedastisitas.....	54
Tabel IV. 12	Uji t.....	55
Tabel IV. 13	Uji F.....	56
Tabel IV. 14	Koefisien Determinasi.....	56
Tabel IV. 15	Analisis Regresi Linear Berganda.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Langkah-langkah Seleksi.....	28
Gambar II.2 Kerangka Pikir.....	30
Gambar IV.1 Sturuktur Organisasi PT. Putra Surya Jaya Raya	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang semakin luas pada dunia bisnis mengakibatkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan kompeten menjadi salah satu hal yang diutamakan untuk dikelola yang kemudian ditata dengan baik demi tercapainya tujuan utama sebuah perusahaan. Perkembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berprestasi tinggi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberika *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai.¹

Sedangkan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa SDM telah memenuhi tuntutan

¹Cindi Ismi Januari, dkk, 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja', Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis, Volume 24, No. 2, Juli 2015, hlm.2.

yang di kehendaki perusahaan, seperti kualitas kerjanya, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh antara satu sama lain. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, rekrutmen, seleksi, orientasi, untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.²

Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, dan sumber daya manusia tersebut merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia harus terus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Karena dalam proses pengelolaan ini perusahaan

²Malayu sp Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2010).hlm.10.

mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi perusahaan.³ Manajemen sumber daya manusia yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan canggih dan lengkap. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kerjasama dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk barang

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009).
hlm.45

atau jasa yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang dijalankan.

Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Mangkuprawira mengungkapkan bahwa "penyeleksian pelamar merupakan proses memilih atau menentukan individu-individu yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi dalam perusahaan". Dalam kondisi personal yang ideal, penyeleksian berarti pemilihan pelamar yang terbaik saja untuk mengisi suatu posisi tertentu. Setelah posisi terbuka, manajer SDM mereview pelamar yang berkualitas yang sesuai dengan pendapat pimpinan, namun situasi ideal tersebut jarang terjadi. Kenyataannya, proses seleksi sebenarnya menyangkut proses sebuah pertimbangan tidak tentang pelamar, tetapi tentang kesesuaian antara orang dan pekerjaan.⁴

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan.

⁴Devira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 58, No.2, Mei 2018, hlm. 104.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi, misi dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana mengelola karyawan dengan baik. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan tidak hanya menghasilkan pegawai yang bergerak dibidang penjualan tetapi juga dalam bidang *service* sepeda motor.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan yang bernama Nur Hamidah Batubara, menyatakan permasalahan yang terjadi pada PT tersebut terletak pada karyawannya bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam PT

tersebut, misalnya ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, atribut dan cara berpakaian yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Riska Fadilah selaku karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya menyatakan permasalahannya terletak pada tingkat kesadaran karyawan yang masih kurang, dan kurangnya tanggung jawab akan posisinya sebagai karyawan pada PT tersebut.

Permasalahan diatas biasa saja dialami dalam sebuah perusahaan, akan tetapi perusahaan tersebut harus mampu meminimalisir masalah yang terjadi di dalam sebuah perusahaan, dan mampu mengarahkan karyawan ke arah tujuan pencapaian PT tersebut. Karena baik buruknya sebuah perusahaan itu terletak pada kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawannya baik, maka perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan akan terus meningkat. Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang baik pula untuk masuk kedalam sebuah perusahaan, karena kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen dan seleksi akan berdampak pada proses tujuan pencapaian perusahaan. Adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif di PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan diharapkan memiliki dampak yang positif terhadap perkembangan perusahaan yang lebih baik kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas atau tenaga kerja yang baik di PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam PT.Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.
2. Beberapa karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan masih kurang memahami tanggung jawabakan pekerjaannya.
3. Tingkat kesadaran karyawan yang masih rendah sehingga sering mengabaikan segala peraturan yang ditetapkan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang diteliti cukup luas,maka pengkajian secara lebih terinci perlu dilakukan agar masalah tersebut lebih spesifik, terbatas dan terinci. Masalah-masalah yang berkaitan dengan judul di atas tentu banyak sekali, namun peneliti hanya membatasi dua variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan

pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju.⁵ Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁶

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
1	Kinerja (Y)	Hasil kerja atau pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.	1. Hasil Kerja ⁷ 2. Keahlian 3. Sifat Pribadi	Ordinal
2	Rekrutmen(X1)	Kegiatan yang dilakukan untuk mencari calon karyawan untuk dipekerjakan pada posisi yang	1. Dasar Penarikan Karyawan 2. Sumber Karyawan	Ordinal

⁵Nur Asnawi Masyuri, *Metode Riset Penelitian* (Malang: Uin-Maliki Pers, 2009).hlm. 163.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007).hlm. 58.

⁷Malayu sp Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012).hlm. 117

		dibutuhkan.		
3	Seleksi (X ₂)	proses pemilihan calon karyawan dengan menggunakan beberapa tes/percobaan guna untuk melihat keahlian yang dimiliki calon karyawan.	1. Kebijakan Pemerintah 2. <i>Job Specification</i> 3. Ekonomis 4. Etika ⁸	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pernyataan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.⁹ Berdasarkan batasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan?
2. Apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan?
3. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan?

F. Tujuan Penelitian

⁸Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis* (Malang: Uin-Maliki Press, 2010).hlm. 134.

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R & D* (Bandung: Alfabeta, 2009).hlm. 35.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai kulmunasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal.¹ Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan kinerja adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu".²Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu, sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

¹ Salim Al-idrus, *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi* (Malang: Uin-Malang Press, 2008). hlm.107

² Malayu sp Hasibuan,hlm. 117.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).hlm. 481

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya ada hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Jadi, apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila seorang karyawan memiliki keahlian yang tinggi, bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang baik.⁴ Kinerja yang optimal akan terwujud apabila organisasi tersebut dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Pasolong dalam jurnal Nurjannah dkk, konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki dan dijalankan oleh pegawai yang

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010). hlm.171

berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.⁵

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah, berdosa kalau ditinggalkan. Kerja juga berkaitan dengan martabat manusia. Seseorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Jatuhnya harkat dan martabat diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina.⁶

Allah berfirman dalam QS. *At-Taubah* ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. *At-Taubah*: 105).⁷

⁵ Nurjannah, Marni Susanti, Akhyar Abdullah, ‘*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Zahra Syariah Kendari*’, *Administrasi Bisnis*, Volume. 4, No. 2 Juli 2019, hlm. 260.

⁶ Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).hlm. 401.

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005).hlm. 162.

Mujahid berkata:"ini adalah ancaman". Yakni dari Allah SWT kepada orang-orang yang menyelisihi perintah-Nya, bahwasanya seluruh amal perbuatan mereka akan diperlihatkan kepada Allah, kepada Rasul-Nya, dan kepada orang-orang yang beriman. Dan ini pasti terjadi pada hari kiamat nanti.⁸

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ

"Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang Telah dikerjakan dan yang dilalaikannya" (Q.S. Al-Infithar:5).

Jadi dapat diketahui bahwa surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja. Dan pada surah Al-Infithar ayat 5 diperintahkan untuk tidak lalai dengan apa yang dikerjakan, dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Setiap apa yang kita lakukan selalu diawasi Allah dan Rasul-Nya dan akan dimintai pertanggung jawabannya kelak.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja

⁸ Syaikh Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4* (Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006).hlm. 306.

bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.⁹

Sedangkan menurut Wirawan dalam jurnal Muhammad Hendrico, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:¹⁰

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 123.

¹⁰ Muhammad Hendrico, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*, Jurnal FISIP, Volume. 1, No. 02, Oktober 2014, hlm. 2-4.

organisaasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

d. Penilaian Kinerja

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat *diagnostic* dan proses penilaian terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur

dari segi efisiensi, efektivitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup administrasi, penganggaran, waktu penyelesaian, tenaga pelaksana program, sarana, alat serta bahan. Sedangkan efektivitas mencakup lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

Menurut Rao dalam jurnal Suprihati, penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pada intinya batasan manapun yang akan digunakan penilaian kinerja individu harus diartikan sebagai suatu proses yang sistematis dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang sumber daya manusia.¹¹

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai defenisi mengenai rekrutmen, yaitu: *pertama,*

¹¹Suprihati, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen', Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, Volume.12, No. 01, Februari-Juli 2014, hlm.95-96.

rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. *Kedua*, rekrutmen adalah proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi. *Ketiga*, rekrutmen merupakan proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen itu merupakan upaya perusahaan mencari karyawan untuk mengisi jabatan tertentu yang dibutuhkan perusahaan. Dan hal tersebut didasarkan atas perencanaan manajemen sumber daya manusia untuk kebutuhan perusahaan. Adapun proses rekrutmen yang dilakukan PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan dalam mencari calon karyawan adalah sebagai berikut: *Pertama*, melihat apa saja kebutuhan untuk jabatan atau posisi yang dibutuhkan, *Kedua* merencanakan dan membuat aturan pelaksanaan proses rekrutmen, *Ketiga* memasang iklan,

Keempat melakukan wawancara sekaligus memproses surat lamaran kerja, *Kelima* menentukan beberapa pelamar yang terpilih menjadi kandidat karyawan untuk di proses lebih lanjut sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Sebuah perusahaan tidak boleh mengabaikan dalam proses rekrutmen sumber daya manusia dikarenakan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidak sesuaian antara apa yang diinginkan oleh perusahaan dan apa yang di dapat dalam proses rekrutmen. Maka dari itu untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan tentunya yang berkualitas dan kuantitas yang di inginkan juga maka harus dibuat metode dan tolak ukur yang jelas. Dan metode tersebut harus betul-betul dijalankan sebagai rekrutmen sampai dengan seleksi. Dengan tujuan untuk mencari calon karyawan yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain tujuannya bukan hanya mencari orang yang baik tetapi juga mencari orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan budaya perusahaan.¹²

b. Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan, "dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan

¹²Mulyadi, S.E.,M.E , *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN Media, 2016).hlm. 80.

memasukkan surat lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya".¹³ Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Spesifikasi pekerjaan tersebut harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

c. Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora dalam jurnal Baiq Setiani tujuan rekrutmen antara lain:¹⁴

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-

¹³Malayu sp Hasibuan, hlm. 193.

¹⁴Baiq Setiani, 'Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan', Jurnal Ilmiah Widya, Volume. 1, No. 1 Mei-Juni 2013, hlm. 40.<<http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>>.

pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai *spillover effects* yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

d. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen dilihat dari dua sisi yaitu dari segi internal dan juga eksternal, dua sumber ini masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangannya.¹⁵

1) Sumber internal

Karyawan yang berkualitas tinggi dalam memilih organisasi dimana ia bekerja salah satu pertimbangannya adalah adanya kesempatan berkarir mencapai jenjang tertinggi dalam organisasi. Dalam hal itu, organisasi hendaknya memasukkan kebijakan proses rekrutmen dengan memberikan kesempatan sumber internal untuk bersaing dalam menempati posisi-posisi jabatan tertentu. Kebijakan rekrutmen internal akan menambah motivasi karyawan dalam bekerja karena melihat ada kemungkinan dalam pengembangan karir. Kemungkinan dalam pengembangan karir ini membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Untuk menjalankan kebijakan rekrutmen internal ini, organisasi perlu memiliki *database* mengenai keahlian dari masing-masing karyawan, yaitu *hard skill* dan *soft skill*. Keuntungan dari cara ini

¹⁵Farika Nikmah, Halid Hasan, and Lilies Nur Ainie, 'Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja', Jurnal Administrasi Dan Bisnis, Volume 12. No 1. Juni 2018, hlm. 49-50.
<<http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/view/40/40>>.

diantaranya dapat menghemat biaya proses rekrutmen, waktu pelaksanaan lebih cepat, dan proses adaptasi lebih cepat, adapun kelemahan dari proses ini ialah seringkali manajer enggan untuk melepaskan anggota timnya, dan rasa tidak *fair* kepada sesama karyawan karna proses penilaian yang dilakukan secara tertutup. Sehingga dengan proses ini menjadikan kondisi kerja yang tidak kondusif karna adanya keterkejutan situasi kerja. Namun hal ini dapat diatasi dengan adanya komitmen bersama antara pimpinan dan karyawan.

2) Sumber eksternal

Rekrutmen dari sumber eksternal memiliki kekurangan dan kelebihan, lebih tepat dalam pemilihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Dengan cara ini biaya rekrutmen lebih besar, sehingga perlu direncanakan dengan baik dan disesuaikan dengan anggaran organisasi. Namun lebih memiliki peluang untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta memiliki harapan untuk mendapatkan suasana lebih segar, ide baru dari karyawan baru yang pastinya memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dapat ditularkan.

3. Seleksi

a. Pengertian seleksi

Istilah seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan dekskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, semboyan *the right man an the right place* akan mendekati kenyataan. Untuk itu, perlu sekali ditetapkan adanya dasar kebijakan dalam seleksi tersebut sehingga ada landasan yang kuat untuk mencapai hasil penarikan tenaga kerja yang sebaik-baiknya. Setelah seleksi berhasil menetapkan jumlah tenaga kerja disertai dengan kualitas yang sesuai, maka diperlukan langkah orientasi atau induksi ketika tenaga kerja baru diterima sebagai karyawan atau pegawai baru dari organisasi yang bersangkutan.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

- 1) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- 2) Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.

- 3) Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

b. Dasar Seleksi

Dasar seleksi merupakan penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal. Dasar seleksi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kebijakan perburuhan pemerintah, yaitu dalam proses seleksi dilarang melakukan praktik diskriminasi suku, agama, ras, serta golongan.
- 2) *Job specification*, yaitu seleksi harus didasarkan pada pedoman spesifikasi pekerjaan yang ada di organisasi. Dalam spesifikasi ini telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi karyawan.
- 3) Ekonomis, yaitu dalam melaksanakan proses seleksi harus dengan cara yang efektif dan dengan biaya yang rendah untuk mendapatkan karyawan yang potensial.
- 4) Etika sosial, artinya bahwa dalam pelaksanaan
- 5) seleksi harus memperhatikan norma-norma sosial, adat istiadat serta hukum yang berlaku.¹⁶

c. Tujuan Seleksi

Tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur,

¹⁶Agus Sucipto, hlm. 134.

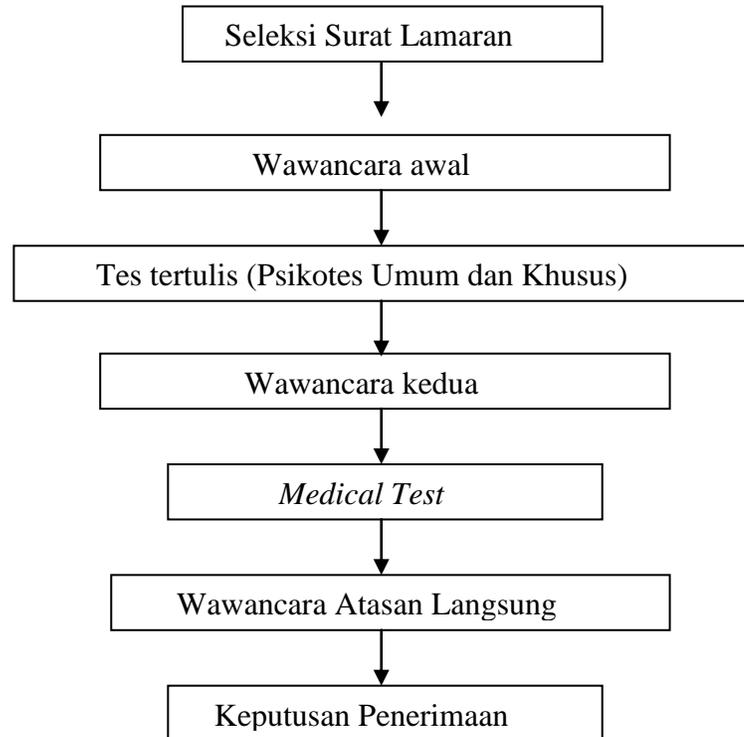
yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik. Semua program seleksi bermaksud mengidentifikasi para pelamar yang mempunyai peluang terbesar untuk mencapai atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Sistem seleksi yang efektif tidak selalu bertujuan mencari pelamar yang paling berkualitas dalam aspek tertentu. Tepatnya, seleksi adalah upaya mencari kesesuaian optimal antara pekerjaandengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh pelamar (kemampuan, pengalaman, dan sebagainya).¹⁷

d. Tahapan-Tahapan dalam Seleksi

Agar memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara sempurna. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Berikut adalah langkah-langkah atau proses seleksi mulai dari seseorang melamar sampai diterima bekerja dapat dilihat dalam gambar dibawah ini.¹⁸

¹⁷Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2016).hlm. 128.

¹⁸Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012).hlm. 171.

Gambar II.1

Adapun proses seleksi yang dilakukan PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan dalam mencari calon karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Wawancara awal dengan pemeriksaan latar belakang dan referensi pengalaman dalam bekerja calon karyawan
- 2) Evaluasi medis
- 3) Seleksi tertulis
- 4) Keputusan akhir dalam penyeleksian untuk menentukan yang terpilih menjadi karyawan sesuai pada posisi yang dibutuhkan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

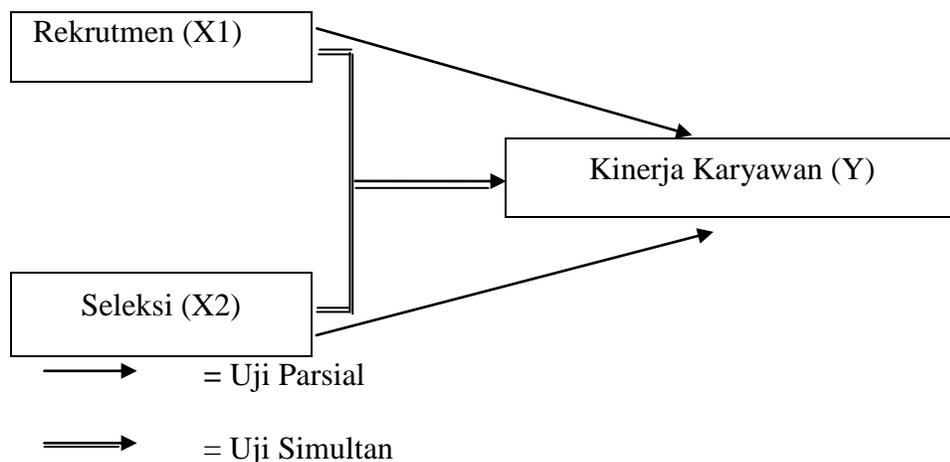
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Supriyadi, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang, 2020.	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Opi Mall Palembang.	Berdasarkan hasil analisis, seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dibandingkan dengan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2.	Moh. Abdul Aziz, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2018.	Pengaruh proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan PP Persero Tbk	Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa proses seleksi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Kadek Maita Jaya, dkk, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2018.	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites dan Spa Ubud.	Berdasarkan hasil penelitian, ada pengaruh positif dan signifikan antar rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, tetapi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen.
4.	Okky Suryawijaya, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan, 2017.	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Minelog Services Indonesia.	Berdasarkan hasil penelitian, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan.

5.	Isnawati, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang, 2017.	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan.
----	--	---	---

C. Kerangka Pikir

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dibahas, selanjutnya akan diuraikan kerangka pikir mengenai seberapa besar pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, untuk mengatur seberapa besar pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dibuat sebuah desain penelitian sebagai berikut.

Gambar II.2
Kerangka Pikir



Berdasarkan dari gambar dapat diketahui bahwa rekrutmen (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan. Dan seleksi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan. Serta rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.¹⁹ Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

H_{a1} = Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

¹⁹Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009).hlm. 59.

- H_{02} = Tidak terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.
- H_{a2} = Terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.
- H_{03} = Tidak terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.
- H_{a3} = Terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Waktu penelitian ini dilakukan pada Februari 2020 sampai dengan Oktober 2020. Alasan peneliti melakukan penelitian pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan dikarenakan PT ini merupakan dealer honda populer di Panyabungan, selain itu PT. Putra Surya Jaya Raya menerapkan proses rekrutmen dan seleksi dalam penerimaan karyawan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel X_1 dalam penelitian ini adalah rekrutmen variabel X_2 seleksi sedangkan variabel Y adalah kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap fenomena serta hubungan-hubungannya.¹

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 207.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.² Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan. Jumlah karyawan pada PT tersebut adalah sebanyak 28 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah karyawan ataupun pegawai yang ada pada PT. Putra Surya Jaya Raya berjumlah 28 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya, Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan.

² Mudrajat Kuncoro.hlm. 123

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuisisioner yang akan diberikan kepada karyawan yang ada di PT. Putra Surya Jaya Raya, Kelurahan Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan serta wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang dihimpun melalui angket/kuisisioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penunjang dalam permasalahan.

E. Teknik Analisi Data

Dalam teknik analisis data peneliti menggunakan SPSS Versi 23 dan teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti meliputi:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.³Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf

³ Sugiyono.hlm. 172.

signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument atau pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁴

Dan adapun instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, atau menghasilkan data yang sama. Realibilitas merupakan sebuah uji yang dapat dilakukan untuk mengetes tingkat keterandalan instrument penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23 untuk memperoleh hasil terarah. Untuk mengukurnya dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak *reliable*.⁵

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan metode *lilliefors*

⁴ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Oleh Data Statistik Dengan Spss* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012).hlm. 117.

⁵ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS 22: Pengolahan Data Terpradiksi*, (Jakarta: CV Andi Offset, 2014).hlm. 64.

dengan *kolmogorov smirnov*, dimana apabila signifikan $> 0,05$ maka distribusi bersifat normal, dan apabila signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.⁶

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heterokedastisitas pada model regresi. Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi dikarenakan data yang digunakan dalam penelitian ini data skala ordinal, sedangkan uji autokorelasi digunakan apabila jenis data dalam penelitian menggunakan data *time series*. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .⁷

⁶ Priyatno.hlm. 74.

⁷ Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, and Silcyljeova Moniharapon, 'Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo', Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume16. No 04 2016, hlm. 453.

b. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Prasarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Model regresi yang baik dengan kriteria pengambilan keputusan melalui model *Spearman's rho* yaitu: signifikan $> 0,05$ artinya data tidak terkena heterokedastisitas dan jika signifikan $< 0,05$ artinya data terkena heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dari Sugiyono yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$KK = a + b_1R + b_2S + e$$

Dimana :

KK = Kinerja karyawan

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol.

b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstanta.

R = Rekrutmen.

S = Seleksi.

e = Koefisien lain.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam bentuk persentase.⁸ Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai R^2 (*R Square*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan

⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009).hlm. 231.

terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $-t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (F)

Uji F adalah analisis varian dalam regresi berganda pada hakikatnya diperlukan untuk menunjukkan sumber-sumber variasi yang menjadi komponen dari variasi total model regresi. Dengan analisis varian ini akan dapat diperoleh pengertian tentang bagaimana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diajukan untuk uji F ini adalah:

- 1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka H_a

ditolak dan H_0 diterima. Berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab Pertama, merupakan pendahuluan sebagai pengantar dari keseluruhan isi pembahasan. Pada bab ini mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

Bab Kedua, merupakan tinjauan pustaka yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti. Kerangka pikir bertujuan untuk memperjelas pembaca tentang variabel-variabel.

Bab Ketiga, berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

Pada tanggal 24 September 1948 Soichiro Honda mendirikan sebuah pabrik yang hanya memproduksi sepeda motor saja dan menjadi produksi terbesar dan mendunia pada tahun 1959. Pencapaian ini diraih karena produk pertamanya tersebut sangat *booming* dan laku di pasaran. Oleh karena itu, Honda melakukan ekspansi penjualan ke seluruh dunia, termasuk ke Indonesia. Pada tahun 1960 Honda masuk ke Indonesia untuk mengambil alih pasar otomotif di Indonesia yang didominasi oleh Eropa dan Amerika. Pada tahun 1972 dan tahun-tahun berikutnya Honda mengeluarkan produk terbarunya yang kembali menarik minat konsumen untuk memilikinya.

Dari keberhasilan tersebut, ekspansi penjualan pun dilakukan sampai pada akhirnya Honda sampai ke Padangsidempuan. Honda masuk ke daerah Padangsidempuan pada tahun 1980 dan dipimpin oleh Bapak Panca Surya Jaya. Asal-usul terbentuknya nama PT. Putra Surya Jaya Raya adalah dari nama anak dari Bapak Panca yaitu Putra Surya Jaya.¹

¹ Daud Rahmat Btr, Pimpinan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan, Wawancara pada hari Sabtu, 19 September 2020 pukul 09.00 Wib.

Di daerah Padangsidimpuan penjualan dari Honda tersebut juga sangatlah baik, sehingga PT. Putra Surya Jaya Raya membuka dua cabang yaitu di daerah Padang Lawas dan Mandailing Natal. Yang menjadi fokus peneliti terletak pada cabang Mandailing natal karna merupakan objek dari penelitian.

PT. Putra Surya Jaya Raya masuk ke daerah Mandailing Natal pada tahun 1999 yang dipimpin oleh Bapak Daud Rahmat Batubara. Pada tahun 1999 lokasi PT. Putra Surya Jaya Raya terletak di pasar lama Panyabungan dengan status gedung masih di kontrak. Pada jaman sekarang, sepeda motor bukan hanya menjadi sarana transportasi produktif bagi masyarakat, tetapi sudah menjadi bagian dari hobi dan gaya hidup masyarakat. Maka dari itu produk sepeda motor ini sangat diminati dan juga dibutuhkan oleh masyarakat luas, sehingga penjualannya pun semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Maka pada tahun 2006 PT. Putra Surya Jaya Raya pindah ke Jl Willem Iskandar , Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan tentunya dengan penjualan dan pelayanan yang makin baik pula dan juga paling diminati masyarakat, hal itu terbukti dari penjualan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan yang semakin meningkat dari tiap tahunnya.

2. Visi dan Misi PT Putra Surya Jaya Raya Panyabungan

a. Visi PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan yaitu:

Menjadi pemimpin pasar sepeda motor di Indonesia dan menjadi pemain kelas dunia dengan mewujudkan impian konsumen,

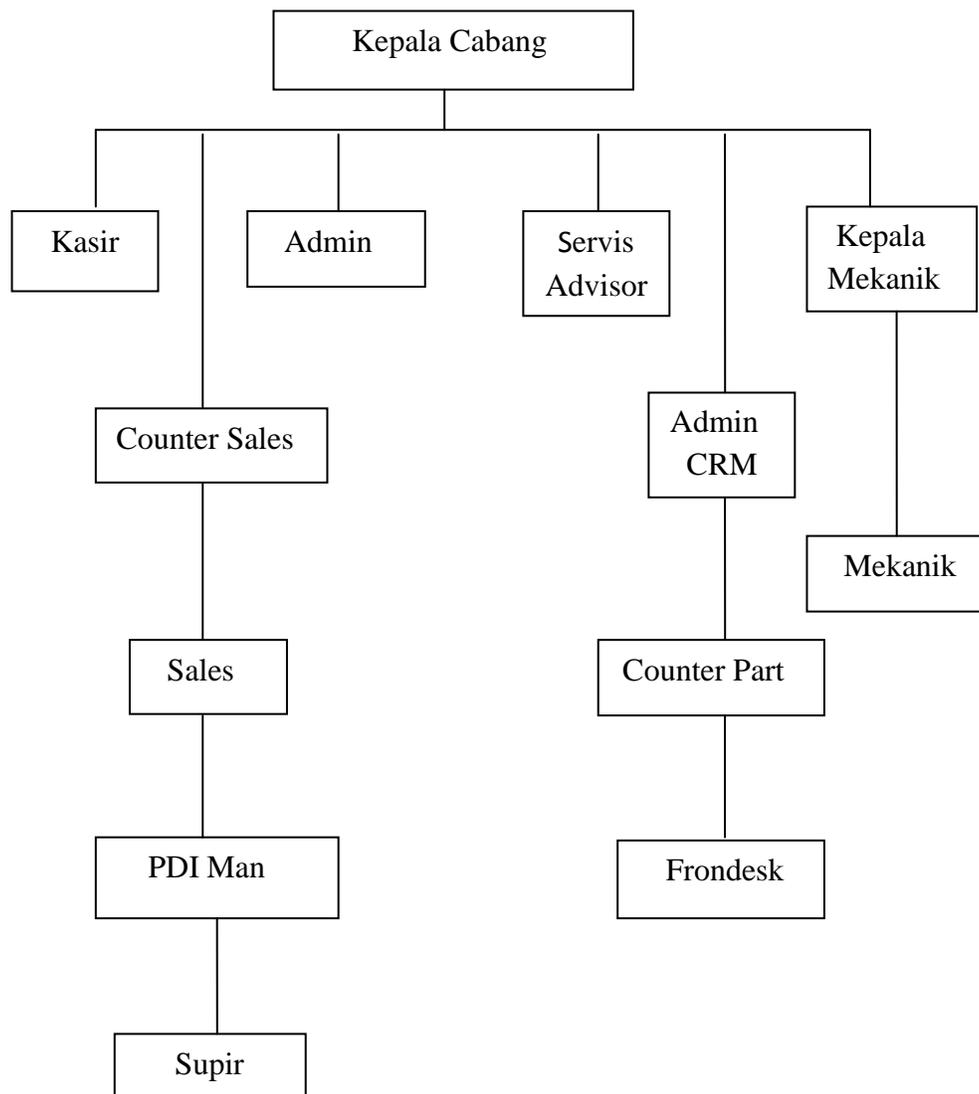
menciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat Indonesia.

b. Misi PT.Putra Surya Jaya Raya Panyabungan yaitu:

Menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan pelayanan terbaik.

3. Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Putra Surya Jaya Raya



B. Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Dalam karakteristik responden penelitian menetapkan 28 responden. Hal ini didasarkan pada jumlah karyawan yang ada di PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan pada Agustus 2020.

Kemudian dalam deskripsi responden yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	Laki-Laki	14	50 %
2	Perempuan	14	50 %
Jumlah		28	100 %

Berdasarkan tabel IV.1 mengenai deskripsi responden menurut jenis kelamin, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama, hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan memiliki nilai yang berimbang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	<20 Tahun	1	3,6 %
2	21-30 Tahun	26	92,8 %
3	31-40 Tahun	1	3,6 %
4	>41 Tahun	0	0 %
Jumlah		28	100 %

Berdasarkan tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berusia < 20 tahun yaitu berjumlah 1 orang dengan persentase 3,6%. Kemudian responden berusia 21-30 tahun yaitu 26 responden dengan persentase 92,8%. Selanjutnya dengan responden usia 30-40 tahun berjumlah 1 responden dengan persentase 3,6%, dan pada usia > 41 tahun tidak ada.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	SMA/SLTA	26	92,8 %
2	Diploma (D3)	0	0 %
3	Strata-1 (S1)	2	7,2 %
Jumlah		28	100 %

Berdasarkan tabel IV.3 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan SMA sebanyak 26 responden dengan persentase 92,8%. Selanjutnya untuk tingkat D3 tidak ada, dan untuk S1 (Strata 1) sebanyak 2 responden dengan persentase 7,2%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Responden)	Persentase
1	< 1 Tahun	4	14 %
2	>1 Tahun	6	21 %
3	2-3 Tahun	11	40 %
4	>4 Tahun	7	25 %
Jumlah		28	100 %

Berdasarkan tabel IV.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa yang menunjukkan sudah bekerja < 1 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 14%. Selanjutnya yang sudah bekerja > 1 tahun ada sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 21%. Kemudian untuk 2-3 tahun ada sebanyak 11 responden dengan persentase 40%, dan selanjutnya > 4 tahun ada sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 25%.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Rekrutmen Karyawan

Hasil dari uji validitas rekrutmen adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Soal Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,597	Instrumen valid, jika r hitung > r tabel dengan n = 28 – 2 = 26 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel = 0,3739.	Valid
2	0,356		Tidak Valid
3	0,723		Valid
4	0,628		Valid
5	0,675		Valid
6	0,807		Valid
7	0,640		Valid
8	0,773		Valid
9	0,749		Valid

Dari hasil uji validitas rekrutmen karyawan dapat pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa delapan item pertanyaan untuk variabel rekrutmen dinyatakan valid dan satu item tidak valid.

2) Hasil Uji Validitas Seleksi Karyawan

Tabel IV.6
Uji Validitas Variabel Seleksi Karyawan

Soal Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,359	Instrumen valid, jika r hitung > r tabel dengan n = 28 – 2 = 26 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel = 0,3739.	Tidak Valid
2	0,409		Valid
3	0,522		Valid
4	0,562		Valid
5	0,654		Valid
6	0,703		Valid
7	0,723		Valid
8	0,562		Valid
9	0,727		Valid
10	0,747		Valid

Dari hasil uji validitas seleksi karyawan pada tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa sembilan item pertanyaan untuk variabel seleksi dinyatakan valid dan satu item pertanyaan tidak valid.

3) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Soal Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,384	Instrumen valid, jika r	Valid

2	0,698	hitung > r tabel dengan n = 28 - 2 = 26 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel = 0,3739.	Valid
3	0,676		Valid
4	0,645		Valid
5	0,700		Valid
6	0,754		Valid
7	0,807		Valid
8	0,780		Valid

Dari hasil uji validitas kinerja karyawan pada tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas dari variabel kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan penelitian ini dapat dilihat pada berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
1	Variabel Rekrutmen	0,763	0,60
2	Variabel Seleksi	0,747	0,60
3	Variabel Kinerja karyawan	0,768	0,60

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.8 di atas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* $0,763 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen karyawan dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

Dan untuk variabel seleksi karyawan nilai *cronbach alpha* $0,747 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen karyawan dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Kemudian untuk variabel kinerja karyawan nilai *cronbach alpha* $0,768 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan juga dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel IV.9

Uji Normalitas *Kolmogrov smirnov*

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95766787
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.071
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas pada tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikoleniaritas adalah jika nilai *variance Inflation Factor* (VIF) $< 0,10$ dari nilai *tolerance* $> 0,10$.

Tabel IV.10

UjiMultikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.638	3.051		-1.193	.244		
X1	.612	.085	.661	7.240	.000	.606	1.649
X2	.327	.082	.366	4.007	.000	.606	1.649

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF untuk variabel rekrutmen adalah $1,649 < 10,00$, variabel seleksi adalah $1,649 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan nilai VIF dari tabel diatas lebih kecil dari 10,00 ($VIF < 10,00$).

Sementara nilai *tolerance* untuk variabel rekrutmen adalah $0,606 > 0,10$, variabel seleksi $0,606 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar dari $0,10$ (*tolerance* $> 0,10$). Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka akan terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel IV. 11

UjiHeterokedastisitas

		X1	X2	Unstandardized Residual
X1	Correlation Coefficient	1.000	.561**	-.060
	Sig. (2-tailed)	.	.002	.761
	N	28	28	28
X2	Correlation Coefficient	.561**	1.000	-.057
	Sig. (2-tailed)	.002	.	.773
	N	28	28	28
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.060	-.057	1.000
	Sig. (2-tailed)	.761	.773	.

N	28	28	28
---	----	----	----

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi kedua variabel independen dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 dimana rekrutmen $0,761 > 0,05$ dan seleksi $0,773 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.12

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.638	3.051		-1.193	.244
Rekrutmen (x1)	.612	.085	.661	7.240	.000
Seleksi (x2)	.327	.082	.366	4.007	.000

Dari tabel IV.16 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen 0, 612, untuk variabel seleksi 0, 327 dengan

konstanta sebesar $-3,638$, sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$KK = -3,638 + 0,612 + 0,327 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar $-3,638$ satuan, hal ini menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi diasumsikan 0 maka kinerja karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan adalah $-3,638$ satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi rekrutmen adalah sebesar $0,612$ satuan artinya setiap peningkatan rekrutmen 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar $0,612$ satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi seleksi adalah sebesar $0,327$ satuan artinya setiap peningkatan seleksi 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar $0,327$ satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara seleksi dengan kinerja karyawan.

5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.864	.99524

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,935 artinya korelasi antara variabel Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan terjadi hubungan kuat. Nilai R² sebesar 0,874 artinya variabel Rekrutmen dan Seleksi mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar 87,4%. Sedangkan 12,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.14

UjiSignifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.638	3.051		-1.193	.244

rekutmen	.612	.085	.661	7.240	.000
seleksi	.327	.082	.366	4.007	.000

Hasil uji parsial pada tabel IV.13, t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 28 - 2 - 1 = 25$, hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,059. Dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel rekrutmen adalah 7,240 ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,240 > 2,059$) maka H_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

t_{hitung} untuk variabel seleksi sebesar 4,007, berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,007 > 2,059$) maka H_{a2} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa adapengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel rekrutmen dan seleksi secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel IV.15

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	171.345	2	85.672	86.494	.000 ^b
	Residual	24.762	25	.990		
	Total	196.107	27			

D

Dari tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 86,494 dan F_{tabel} 3,37 dengan 26. Maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

D. Pembahasan hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti uji dari judul "Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan" dengan jumlah responden sebanyak 28 karyawan. Hasil peneliti menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi. Rekrutmen juga

merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(7,240 > 2,059)$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fiqra yang menyatakan bahwa "variabel seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk".

Kesimpulannya variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan. Sehingga dalam melakukan perekrutan karyawan secara tepat sangat besar dampaknya terhadap produktivitas perusahaan maupun organisasi.

2. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}(4,007 > 2,059)$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan artinya H_a diterima. Berarti proses seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Subekhi dan Muhammad Jauhar bahwa “Proses seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang di dapat melalui proses rekrutmen, baik perekrutan internal maupun perekrutan eksternal”. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Maita Jaya dkk yang berjudul pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites dan Spa Ubud, dengan hasil penelitian yaitu seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}(2,274 > 0,029)$.

3. Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu indikator dalam pengelolaan SDM, dan SDM yang dikelola dengan baik akan meningkatkan tingkat produktivitas kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi, jadi dapat diketahui rekrutmen dan seleksi memiliki peranan penting untuk

kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,494 > 3,37$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan.

Adapun nilai *R square* adalah 0,874 atau sama dengan 87,4% sedangkan 12,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan keterbatasan yang memungkinkan dapat memengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa selain variabel rekrutmen dan seleksi ada variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab angket yang diberikan.

Walaupun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna maupun hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan secara parsial, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,240 > 2,059$).
2. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan secara parsial, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,007 > 2,059$).
3. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan secara simultan, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 86,494 dan F_{tabel} 3,37 dengan 26. Maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$.

B. Saran

1. Bagi PT Putra Surya Jaya Raya III Panyabungan disarankan jika melakukan proses dan seleksi agar mempertahankan yang selama ini diterapkan, serta

mampu memberikan inovasi dan metode baru dalam mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu dealer paling diminati.

2. Bagi karyawan diharapkan tetap mempertahankan keunggulannya masing-masing.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti pengaruh rekrutmen dan seleksi seperti yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar terlihat perbedaan dari hasil penelitian yang akan diteliti nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-idrus, Salim, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi*, Malang: Uin-Malang Press, 2008.
- Al-mubarakfuri, Syaikh Shafiyurrahman, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*, Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006.
- Alsa, Ahmadi, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Departemen RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2005.
- Hasibuan, Malayu sp, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Hasibuan, Malayu sp, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Januari, Cindi Ismi, dkk, '*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja*', *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, Volume 24, No. 2, Juli 2015.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kuncoro, Mudrajat, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Marni Susanti, Akhyar Abdullah, Nurjannah, '*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Zahra Syariah Kendari*', *Administrasi Bisnis*, Voume 4, No 02, 2019.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Masyuri, Nur Asnawi, *Metode Riset Penelitian*, Malang: Uin-Maliki Pers, 2009.

- Nikmah, Farika, Halid Hasan, And Lilies Nur Ainie, '*Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*', Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume. 12. No.01 2018. <<http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/view/40/40>>
- Priyatno, Duwi, *Belajar Cepat Oleh Data Statistik Dengan Spss*, Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2012.
- Pusparani, Devira *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 58, No.2, Mei 2018.
- Renaldo Potale, Billy, Viktor Lengkong, And Silcyljeova Moniharapon, '*Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance of employees at PT . Bank Sulutgo*', Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume. 16.No. 04, 2016.
- Hendrico, Muhammad, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*', Jurnal FISIP, Volume. 1, No. 02, Oktober 2014.
- Setiani, Baiq, '*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*', Jurnal Ilmiah Widya, Volume. 1. No. 01, 2013. <<http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>>
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sucipto, Agus, *Studi Kelayakan Bisnis*, Malang: Uin-Maliki Press, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- , *Metode Penelitian Kualitatif R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- , *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suprihati, '*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*', Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, Volume. 12. No. 01. 2014.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009.

Zainal, Veitzhal Rivai Dkk, *Islamic Human Capital Management*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan

Di Panyabungan

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan sesuai dengan kenyataan yang ada.

Angket ini dibuat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah, dengan judul "**Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan**".

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu saya mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Padangsidempuan 2020

Hormat Saya,

Insanul Aisyah

NIM. 16 402 00221

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PUTRA SURYA JAYA RAYA KELURAHAN
PIDOLI DOLOK KECAMATAN PANYABUNGAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : _____

Usia : _____

Lama Bekerja : _____

II. PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *chek list* pada kolom yang sudah disediakan. Setiap pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Daftar Pernyataan:**1. Angket Proses Rekrutmen**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Proses rekrutmen sesuai dengan kebijakan direksi PT Putra Surya Jaya Raya.					
2	Rekrutmen dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong.					
3	Kemampuan calon karyawan saat rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.					
4	Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan.					
5	Para calon karyawan datang langsung ke PT Putra Surya Jaya Raya III Panyabungan untuk melamar kerja.					
6	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas.					
7	Mencari karyawan dengan melihat kembali surat lamaran dari calon karyawan.					
8	Hasil penyaringan karyawan dilakukan melalui media massa.					
9	Metode rekrutmen dilakukan secara efektif.					

2. Angket Proses Seleksi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes potensi akademik.					
2	Proses seleksi karyawan dilakukan melalui tes psikologi.					
3	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes wawancara.					
4	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efisien.					
5	Calon karyawan harus mempunyai pengalaman kerja.					
6	Perbedaan keahlian yang dimiliki calon karyawan menentukan posisi yang akan diduduki.					
7	Pada posisi tertentu, kriteria usia ditetapkan oleh perusahaan.					
8	Pelamar di PT Putra Surya Jaya Raya III Panyabungan berpendidikan minimal SMA.					
9	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan.					
10	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan.					

3. Angket Kinerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesadaran atas tugas yang diberikannya.					
3	Saya disiplin dalam bekerja.					
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugasnya.					
5	Saya memiliki komitmen kemandirian dalam menyelesaikan tugas.					
6	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang saya miliki.					
7	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai target.					
8	Saya terdorong melakukan lebih dari target yang ditetapkan.					

Padangsidempuan,
Responden

2020

()

LEMBAR VALIDASI ANGKET PROSES REKRUTMEN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Sumber Karyawan	1, 2, 3 dan 4			
Dasar Penarikan Karyawan	5, 6, 7, 8 dan 9			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 2020

Validator,

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

LEMBAR VALIDASI ANGKET PROSES SELEKSI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Instrumen Seleksi	1,2,3 dan 4			
Kualifikasi Dasar Seleksi	5,6 dan 7			
Dasar Pelaksanaan Seleksi	8,9, dan 10			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 2020

Validator,

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

LEMBAR VALIDASI ANGKET KINERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kedisiplinan	1,2 dan 3			
Tanggung Jawab	4 dan 5			
Kualitas Kerja	6,7 dan 8			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 2020
Validator,

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

Lampiran 2

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Aliman Syahuri Zein, M.E.I**

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PUTRA SURYA JAYA RAYA KELURAHAN
PIDOLI DOLOK KECAMATAN PANYABUNGAN**

Yang disusun oleh:

Nama : **Insanul Aisyah**

NIM : 16 402 00221

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik..

Padangsidempuan, 2020

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

Gambar 1

ABSEN KARYAWAN YANG BERHADIR



Gambar 2

**DENGAN BAPAK PIMPINAN PT. PUTRA SURYA JAYA RAYA KELURAHAN
PIDOLI DOLOK KECAMATAN PANYABUNGAN**



Gambar 3

INSTRUKSI PENGISIAN ANGKET



Gambar 4

PENGISIAN ANGKET OLEH KARYAWAN



Gambar 5

PENGISIAN ANGKET OLEH KARYAWAN



Gambar 6

PENGISIAN ANGKET OLEH KARYAWAN



Gambar 7

FOTO BERSAMA KARYAWAN YANG BERTUGAS



Gambar 8

KUNJUNGAN AWAL KE PT PUTRA SURYA JAYA RAYA KELURAHAN PIDOLI
DOLOK KECAMATAN PANYABUNGAN





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4.5 Sihatang 22733
 Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : 24 /In. 14/G. 1/G. 4b/PP. 00. 9/01/2020
 Lampiran :
 Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

8 Januari 2020

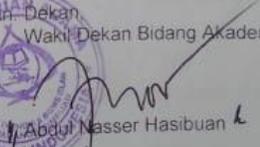
Yth. Bapak/Ibu;
 1. Delima Sari Lubis : Pembimbing I
 2. Aliman Syahuri Zein : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Insanul Aisyah
 NIM : 1640200221
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Konsentrasi : Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Wakil Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik

 Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 380 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/02/2020
 Hal : Mohon Izin Pra Riset

10 Februari 2020

Yth; PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

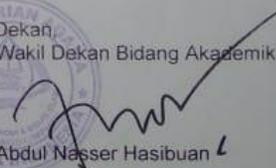
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Insanul Aisyah
 NIM : 1640200221
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Rekrutmen dari Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan "

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

 Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

2021.05.03 12:57



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
 Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Momor : 1526 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/08/2020
 Hal : Mohon Izin Riset

07 Agustus 2020

Th: PT. Putra Surya Jaya Raya Panyabungan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Insanul Aisyah
NIM	: 1640200221
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Surya Jaya Raya Kelurahan Pidoli Dolok Kecamatan Panyabungan ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih,

an Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik

 Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan